

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Kultur und Europa

2. Sitzung

14. Februar 2022

Beginn: 14.03 Uhr

Schluss: 16.33 Uhr

Vorsitz: Laura Neugebauer (GRÜNE)

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs

Aktuelle pandemiebedingte Entwicklungen in der Berliner Kulturlandschaft

(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0019](#)

KultEuro

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs

Fairstage – Modellprojekt für diskriminierungsfreie und gute Arbeitsbedingungen an Berliner Theatern

(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0035](#)

KultEuro

Hierzu: Anhörung

Vorsitzende Laura Neugebauer: Als Anzuhörende begrüße ich, digital zugeschaltet, Frau Janina Benduski, Programmdirektorin des Landesverbands freie darstellende Künste Berlin, sowie als Anzuhörende vor Ort Frau Heike Hanefeld, Regisseurin. Ich darf feststellen, dass Sie mit den Liveübertragungen und den Bild- und Tonaufnahmen der Presse einverstanden sind. Im Vorfeld der Sitzung hat das Ausschussbüro einen von Frau Benduski vorab zur Verfügung gestellten Maßnahmenkatalog per E-Mail als PDF-Datei an den Ausschuss übersandt. Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht wird. – Ich sehe auf jeden Fall kein Kopfschütteln und werte das als ein Ja. Gibt es den Wunsch nach Begründung des Besprechungsbedarfes durch die einbringenden Fraktionen? – Frau Schmidt!

Dr. Manuela Schmidt (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Gern würde ich zumindest kurz einführen, warum wir heute dieses Thema für eine Anhörung gewählt haben. Wir sind kurz vor den Haushaltsberatungen, und natürlich spielt das Thema Fairstage und die Weiterentwicklung der Theaterwelt, die dringend notwendig ist auch vor dem Hintergrund sich verändernder gesellschaftlicher Entwicklungen, eine wichtige Rolle dabei. Wir brauchen eine Weiterentwicklung der Theaterwelt, die diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht ist und sich damit auch den gesellschaftlichen Entwicklungen und Debatten anpasst.

Die Theaterbetriebe können dies natürlich nicht allein bewegen. Sie brauchen dafür die Unterstützung von Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Zum einen müssen sie befähigt werden, positive Entwicklungen weiter voranzubringen. Angesprochen hat die Ausschussvorsitzende schon den Maßnahmenkatalog, der im Zuge dieses Modellprojekts unter breiter Beteiligung von Institutionen aus der Kulturlandschaft, Zivilgesellschaft, Verwaltung und Politik entstanden ist. Ich bin gespannt auf die Ausführungen zur Weiterentwicklung und Umsetzung dieses Maßnahmenkatalogs.

Gleichzeitig bedarf es aber auch gesetzlicher Regelungen, die konkret vor Diskriminierung schützen. Da haben wir in der letzten Legislatur ja schon angefangen mit entsprechenden Gesetzesanpassungen, und wir werden auch in dieser Legislaturperiode daran weiterarbeiten. Zuletzt – deshalb auch die Beratung heute vor Beginn der Haushaltsberatungen – bedarf es darüber hinaus finanzieller Unterstützung zum Abbau diskriminierender Strukturen. Von daher freue ich mich auf die Anhörung und die anschließende Debatte dazu. – Vielen Dank!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann beginnen wir nun mit den Stellungnahmen der Anzuhörenden. Danach folgt eine Runde, in der die Mitglieder des Ausschusses ihre Fragen stellen können. Im Anschluss daran haben Sie die Gelegenheit, die Fragen zu beantworten. Dann würde ich mit Frau Benduski beginnen. – Sie haben eine Redezeit von fünf Minuten.

Janina Benduski (Programmdirektorin des Landesverbandes freie darstellende Künste Berlin e. V. – LAFT Berlin) [zugeschaltet]: Wunderbar! Vielen Dank! – Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Sehr geehrter Herr Staatssekretär! Vielen Dank für diese Einladung und vielen Dank auch dafür, dass das jetzt digital möglich war! Auch wenn es nur fünf Minuten sind, möchte ich Ihnen zu Beginn Ihrer Legislaturperiode kurz zu Ihrer herausfordernden Aufgabe in diesem Ausschuss gratulieren, denn die Kulturlandschaft konnte sich ja in den vergangenen zwei harten Pandemie Jahren kontinuierlich über die rege Aufmerksamkeit, das detaillierte Wissen und die unbedingte Unterstützung durch diesen Ausschuss freuen. Wir befinden uns leider noch in einer harten Zeit, das haben Sie gerade gehört, wir werden

das alles leider noch weiterhin brauchen. Wir freuen uns auf den kommenden Dialog und bitten Sie weiterhin um Ihre Unterstützung.

Doch jetzt will ich zum heutigen Thema kommen. Für uns ist es ein hoffnungsfrohes Zeichen, dass wir Ihnen heute das Berliner Modellprojekt Fairstage vorstellen dürfen, ein Zeichen der Hoffnung für uns in der Initiative, aber auch für all die anderen Initiativen und Zusammenschlüsse, die sich kontinuierlich dafür engagieren, die Arbeitsbedingungen in der Berliner Kulturlandschaft zu verbessern und gegen Diskriminierungen zu kämpfen. Es wurde ja schon gesagt: Die Ziele dieses Berliner Modellprojekts sind nichts weniger als diskriminierungsfreie und gute Arbeitsbedingungen für alle festen und freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den öffentlich finanzierten Berliner Theatern. Fairstage ist dabei eine gemeinsame Initiative von drei Organisationen. Diese drei Organisationen sind sehr unterschiedlich und ergänzen sich unserer Meinung nach sehr gut in der Zusammenstellung. Dies sind Diversity Arts Culture, die Berliner Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Kulturbetrieb, das Ensemblesnetzwerk, das ist ein bundesweiter Zusammenschluss, der sich für die Bedeutung und die Bedingungen von Künstlern und Künstlerinnen und künstlerischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an den Theatern einsetzt, und eben der LAFT Berlin, der Landesverband der freien darstellenden Künste Berlin.

Unsere gemeinsame Initiative Fairstage entstand im Frühjahr 2021 sowohl als Reaktion auf einzelne aktuelle Diskriminierungsfälle, die zu diesem Zeitpunkt erneut die bundesweite Theaterlandschaft erschütterten, als auch als eine Antwort auf bereits seit langem anerkannte strukturelle Probleme in den Kulturinstitutionen. Eine erste Projektphase startete im Mai 2021 und wurde durch eine Projektförderung der Senatsverwaltung für Kultur und Europa unterstützt. Das Zwischenziel der ersten Projektphase war die Sammlung und Sichtung des bereits bestehenden Wissens zu den Themen Diskriminierung, Arbeitsbedingungen und Machtmissbrauch an Berliner Sprechtheatern und die darauf aufbauende Herausarbeitung von ganz konkreten Maßnahmenempfehlungen zur Verbesserung der Situation.

Um dieses Zwischenziel anzugehen, haben wir verschiedene Methoden verfolgt. Erstens wurden bereits verschriftlichte Positionen gesammelt, also Publikationen, Erhebungen, Studien, aber auch Dinge wie offene Briefe, Stellungnahmen, Positionspapiere, die ja vielfach an institutionellen konzeptgeförderten Theatern oder auch in Selbstorganisationen bereits vorlagen, wurden gesammelt und gesichtet. Zweitens haben wir einzelne Experten- und Expertinneninterviews geführt, um das verschriftlichte Material zu ergänzen. Drittens – das wurde schon gesagt – wurde in vier großen Beteiligungsforen zu den genannten Themen diskutiert, und die Ergebnisse dieser Beteiligungsforen wurden in die Auswertung aufgenommen. Dabei arbeiteten unseres Wissens erstmalig die institutionell geförderten Bühnen mit konzeptgeförderten Ankerinstitutionen der freien Szene und den Vertretungen von Initiativen und zivilgesellschaftlichen Zusammenschlüssen in einem solcherart offenen Beteiligungsverfahren zusammen.

Uns ist klar: Wir konnten für diese Recherchephase nur bereits verschriftlichtes Material zu Rate ziehen und Initiativen einladen, die bereits existieren. Dadurch fällt viel Erfahrungswissen von Einzelpersonen, die besonders von Diskriminierung betroffen sind, heraus. Insofern haben wir versucht, diese fehlende Expertise zusätzlich anzubinden, und haben in einem Workshopformat Experten und Expertinnen aus den folgenden Themenbereichen eingeladen: Rassismus und Antisemitismus, Ableismus, Fluchterfahrungen ohne deutsche oder EU-

Staatsbürgerschaft, Sexismus, dabei auch Heteronormativität und Cissexismus, queere Perspektive, LGBTQIA+.

Aus all diesen verschiedenen Ansätzen entstand dann ein Maßnahmenkatalog, der Handlungsempfehlungen klar an vier unterschiedliche Zuständigkeitsbereiche adressiert. Die Adressaten und Adressatinnen sind dabei Sie, also das Abgeordnetenhaus von Berlin und die Senatsverwaltung für Kultur und Europa, und wir, also die institutionell geförderten Sprechtheater bzw. die konzeptgeförderten Theaterankerinstitutionen der freien Szene sowie die Verbände, die Interessenvertretungen, die Initiativen und die Sozialpartner. Sie finden den fertigen Maßnahmenkatalog auch im Internet unter der Adresse www.fairstage.berlin. Der wurde Ihnen ja im Vorfeld zugestellt und erst im September 2021 veröffentlicht.

Da ich nur fünf Minuten habe, versuche ich jetzt nicht, die Inhalte vorzutragen, aber es wird für uns aus den Inhalten heraus klar, dass die Theaterlandschaft in Berlin nun an einer bedeutenden Schwelle steht. Es gilt zu entscheiden, ob sich das Engagement der vielen Akteure und Akteurinnen durchsetzt und eine Weiterentwicklung hin zu fairen und diskriminierungskritischen Arbeitsbedingungen an Berliner Theatern umzusetzen ist. Wir zumindest sind davon überzeugt, dass eine Weiterentwicklung der Theaterwelt dringend notwendig ist. Es gibt das Wissen um die Mechanismen struktureller Diskriminierung, und es gibt auch das Wissen, wie dieses abgebaut werden könnte. Es gilt nun, dies einfach umzusetzen. Gerade die Theater könnten ja zeigen, dass sich Kulturinstitutionen selbst immer wieder reflektieren und weiterentwickeln können. Sie müssen dazu befähigt werden, positive Entwicklungen weiter voranzubringen, und dazu bedarf es gesetzlicher Regelungen, die konkret schützen, und es bedarf finanzieller Unterstützung, um diese Verbesserungen umzusetzen, und dafür bitten wir um Ihre Unterstützung.

Zum Abschluss will ich die letzte Minute dazu nutzen, um darzustellen: Wo stehen wir jetzt in der Initiative? – Wir erfahren sehr viel Aufmerksamkeit in der Fachöffentlichkeit weit über Berlin hinaus. Wir hatten bereits vielfach die Gelegenheit, den Maßnahmenkatalog vorzustellen, und wurden sowohl aus anderen Sparten als auch aus vielen anderen Städten und Bundesländern und letztendlich auch aus anderen Ländern auf mögliche Übertragungen oder äquivalente Umsetzungen angesprochen. Die drei Partnerorganisationen sind fest entschlossen, gemeinsam fortzusetzen und eine zweite Phase des Projekts anzugehen. Wie bereits gesagt, entstand das Projekt in enger Abstimmung mit der Senatsverwaltung für Kultur und Europa und wurde von Beginn an vom Haus ermutigt und unterstützt, und wir sind auch jetzt in einem sehr engen Austausch über zukünftige Schritte.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Die fünf Minuten sind vorbei. Ich würde Sie bitten, zum Ende zu kommen.

Janina Benduski (LAFT Berlin) [zugeschaltet]: Wunderbar! Das kriege ich hin. – Das Letzte, was ich noch sagen will, ist, dass wir aktuell an einer digitalen Fachkonferenz arbeiten. Die wird am 25. Februar von 10 bis 15 Uhr unter dem Titel „Late to the game?“ stattfinden, und es wird Beiträge aus der Praxis, Ideen und Anregungen dazu geben, wie Handlungsempfehlungen auch umgesetzt werden können und was konkret in Theatern entwickelt und realisiert wurde. Dazu sind Sie alle herzlich eingeladen. – Das wäre es jetzt erst einmal von mir. Vielen Dank!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Okay! – Dann würde ich jetzt Frau Hanefeld für ihre fünf Minuten das Wort geben.

Heike Hanefeld (Regisseurin): Sehr geehrter Herr Staatssekretär Dr. Wöhlert! Sehr geehrte Damen und Herren! Ich bedanke mich zunächst für die Einladung. Es ist mir eine große Ehre, hier sprechen zu dürfen. Sie sehen in mir eine Frau, die aus der Theaterpraxis kommt. Ich bin seit fast 40 Jahren im Theaterbetrieb tätig. Mein Schwerpunkt ist allerdings nicht das Schauspiel, sondern das Musiktheater. Ich war an Staats- und Stadttheatern, ich habe in der freien Szene gearbeitet und lernte das Theater von der Pike auf kennen. Ich begann als Volontärin, dann war ich Regieassistentin und später Dramaturgin und Regisseurin. Insofern erlebte ich Machtverhältnisse, Machtmissbrauch aus der Perspektive von unten – in Anführungsstrichen – wie auch oben einschließlich der Versuchung, als Ensembleleiterin beziehungsweise Produktionsleiterin mit der Macht zu spielen.

Ich habe mich sehr interessiert mit dem Fairstage-Projekt beschäftigt und finde zahlreiche Ansätze und Überlegungen zutreffend, komme aber trotzdem aus meiner Erfahrung bzw. den Diskussionen und Ereignissen der letzten Monate heraus teilweise zu anderen Einschätzungen. Grundsätzlich wird meines Erachtens ein etwas zu schwarzes Bild gemalt. Ja, es gibt Diskriminierung. Ja, es gibt Machtmissbrauch. Ja, es gibt Sexismus. Doch das insinuierte Ausmaß kann ich persönlich nicht bestätigen.

Stichwort Machtmissbrauch: Niemand, welcher Herkunft, welchen Geschlechts auch immer, ist davor gefeit. Ich traf sowohl Regiediktatoren, vor denen insbesondere weibliche Mitarbeiter zitterten, wie auch Frauen in Chefpositionen, die äußerst skrupellos Kollegen mobbten. Die Kritik am Leitungsstil von Shermin Langhoff ist ein Beispiel dafür. Jedoch blieb sie nach klärenden Gesprächen im Amt, während fast zeitgleich der Interimsintendant der Volksbühne, Klaus Dörr, aus dem Amt schied. Wurde da eventuell mit unterschiedlichem Maß gemessen? Eine größere Härte gegenüber einem – in Anführungsstrichen – alten weißen Mann, dafür mehr Milde bei Frauen oder Personen mit Migrationshintergrund? – Meiner Meinung nach sollte es überhaupt gar keinen Bonus für irgendjemanden geben.

Ein weiterer Aspekt: Im Papier ist die Rede von expliziter Förderung von Nachwuchs mit Marginalisierungserfahrung, Bereitstellung von Unterstützungsangeboten usw. usw. Förderung ist grundsätzlich immer wünschenswert, solange sie nicht das Leistungsprinzip aushebelt und zu neuen Ungleichbehandlungen führt. Ja, jeder muss die gleiche Chance haben, aber wer eine Königin der Nacht sucht, engagiert die Sängerin, welche gesanglich und darstellerisch am meisten überzeugt. Woher sie stammt, was sie prägte, ist dabei völlig nebensächlich. Diese Freiheit der Auswahl unter vorrangig künstlerischen Gesichtspunkten muss meiner Meinung nach erhalten bleiben. Leider ist es schon immer eine Crux des Theaterbetriebs: Engagements sind rar, erst recht unter Coronabedingungen, Castings und sonstige Auswahlverfahren gnadenlos, und somit sind Künstler allzu oft abhängig von der Gunst eines Veranstalters, eines Regisseurs oder Intendanten und lassen sich unter Umständen auf Kompromisse wie miese Probenbedingungen oder niedrige Gagen ein. Mit Diskriminierung hat das jedoch oft wenig zu tun, sondern eher mit äußeren Zwängen, wobei Künstler in Berlin, das muss man unbedingt betonen, noch relativ gute Bedingungen vorfinden, gerade die freie Szene.

Zum Punkt Theaterleitung: Es ist meines Erachtens keineswegs die allein seligmachende Lösung, Leitungen einfach diverser und/oder als Team, wie im Fairstage-Papier vorgeschlagen,

zu gestalten. Zum einen sollte auch hier strikt das Leistungsprinzip gewahrt werden, zum anderen hat sich Hierarchie am Theater durchaus bewährt. Ich nehme nur den Probenprozess: Natürlich muss eine Person den Hut aufhaben, also den künstlerischen Prozess leiten, was keineswegs einem Dialog aller Beteiligten auf Augenhöhe widerspricht. Das gilt gleichfalls für die Intendanz. Bekanntlich zerbrachen viele Leitungsteams oft nach relativ kurzer Zeit. Möge also der oder die Beste, Kompetenteste und zugleich Teamfähigste an der Spitze stehen!

Auch die Idee einer stärkeren Kontrolle des Probenprozesses von außen erscheint mir nur bedingt sinnvoll. Auf einer Probe gilt als oberstes Prinzip Vertrauen und Offenheit. Außenstehende wirkten dabei eher hemmend oder sogar einschüchternd. Werden jedoch wirklich Grenzen überschritten, ob zwischen Darstellern oder Regisseur und Akteur, dann muss zwingend seitens der Theaterleitung dagegen eingeschritten werden – wie es zum Glück normalerweise auch geschieht. Ich denke, dass wir alle mittlerweile sehr viel sensibler auf Grenzüberschreitungen jeglicher Art reagieren und offensiver dagegen vorgehen, doch ich würde mir wünschen, dass Veränderungsprozesse in erster Linie von unten erfolgen, also aus den Theatern selbst erwachsen.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Auch Ihre fünf Minuten sind vorbei. Ich würde Sie auch bitten, zum Ende zu kommen.

Heike Hanefeld (Regisseurin): Ich komme sofort zum Ende – wenige Zeilen! – Der Großteil der Theaterleute, die ich kennenlernte, sind verrückte Idealisten, die für das Theater glühen und denen ein harmonischer, offener, respektvoller und zugleich im besten Sinne streitbarer Kunstprozess am Herzen liegt. Mit diesem Pfund kann und muss man wuchern. Wie sagte Karl Valentin: „Kunst ist schön, macht aber viel Arbeit.“ – Künstler streiten nicht nur leidenschaftlich für schöne Kunst, sondern sind auch wahre Arbeitstiere, wenn es um die Ehre ihrer Zunft geht. Darauf dürfen Sie vertrauen.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann kommen wir zur Aussprache. Ich habe als Erstes die Wortmeldung von Herrn Dr. Juhnke. – Will der Senat jetzt reden oder am Ende der Aussprache? – [Zuruf von Staatssekretär Dr. Torsten Wöhlert (SenKultEuropa)] – Zum Ende!

Dr. Robbin Juhnke (CDU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Es sind ja einige Aspekte in den Beiträgen angesprochen worden, die auch mich bewegt haben. Zum einen zu dem Maßnahmenkatalog von Fairstage: Da sind ja sehr viele Maßnahmen drin, die sicherlich zielgerichtet sind. Meine Frage in dem Zusammenhang ist, ob es auch Erhebungen oder eine Erkenntnis gibt aus den Gesprächen, die Sie schon geführt haben, bzw. aus den Unterlagen, die Sie zusammengeführt haben, um diese Maßnahmen zu erarbeiten, welche Ausmaße die von Ihnen geschilderten Vorwürfe oder Probleme in der Realität haben.

Ich unterhalte mich mit vielen, und man liest auch schon einiges zu dem Thema in Veröffentlichungen. Zum Beispiel Oliver Reese hat für mich relativ klar dargestellt, wie so ein Prozess in so einem Haus abläuft, das eigentlich in der Form wie der seines Hausvorgängers Claus Peymann heutzutage gar nicht mehr zu führen wäre, dass also ein kooperativer Führungsstil unerlässlich ist, um einen so großen Betrieb zu künstlerischem Erfolg zu führen, sodass die Vorwürfe, die da im Raum stehen, tatsächlich wahrscheinlich doch eher Einzelfälle sind. Oder ist das eine falsche Einschätzung, bzw. auf welcher faktischen Basis fußt es, wenn Sie

eine anderweitige Einschätzung haben? – Und in dem Zusammenhang: Die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Herstellung von Arbeitsplatzannehmlichkeiten schreien eigentlich nach Gewerkschaft, berufsständischer Vertretung. Das wäre eigentlich deren genuine Aufgabe. Meine Frage ist, inwiefern Sie auch mit solchen Organisationen zusammenarbeiten bzw. welche Einflüsse dort passieren.

Dann gab es ja spektakuläre Einzelfälle, es sind schon einige angesprochen worden, am Maxim-Gorki-Theater beispielsweise. Gibt es aus Ihrer Sicht Dinge, die sich schon verändert haben? Das ist auch eine Frage an den Senat. Wir haben ja hier darüber diskutiert. Da wurde auch gesagt, man habe mit der Intendantin entsprechende Schulungsvereinbarungen getroffen oder Verhaltensbewusstsein eingefordert. Gibt es in dem Zusammenhang auch etwas aus dem Fall Gorki-Theater, das in die Fairstage-Überlegungen eingeflossen ist?

Eine Frage, die sich auch eher an die Senatsverwaltung richtet, wäre die nach der Fürsorgepflicht für die Hausleitung. Vorwürfe sind heutzutage schnell erhoben, wir leben in einem Umfeld der sich schnell aufschaukelnden Erregungssituationen. Es sind bestimmte Vorwürfe, die in der medialen Konstellation als sehr schwerwiegend betrachtet werden, gegen die man sich kaum wehren kann. Wie stellen wir sicher, dass Dinge dann auch fair behandelt werden, dass man also auch für beide Seiten einen klaren Ausgleich schaffen kann, und den Dingen, wo wirklich etwas im Argen liegt, abhelfen kann, aber auch verhindert, dass hier Dinge transportiert werden, die vielleicht nur aus ganz individuellen Erlebnissen kommen? Wir haben das zum Beispiel beim Ballett erlebt, wo sich zum Schluss arbeitsrechtlich eigentlich gar nicht viel Substanzielles hat fassen lassen oder vielleicht sogar einfach nur die Tendenz besteht, eine wie auch immer geartete politische Agenda zu transportieren.

Damit bin ich beim letzten Punkt, der mir tatsächlich große Bauchschmerzen macht. Wenn ich das Ganze höre, dann hat das schon auch ein bisschen etwas mit der künstlerischen Freiheit und der für mich sakrosankten Position zu tun, denn wenn wir mit bestimmten Idealvorstellungen, wie eine Welt zu sein hat, in eine künstlerische Produktion hineingehen, dann kann das nicht ohne Auswirkungen bleiben für das, was tatsächlich dann dort auf den Bühnen passiert oder auch bei den Proben oder letztendlich schon bei der Auswahl der Stücke oder anderen Dingen eine Rolle spielt.

Die Frage ist: Wie schaffen wir es und welche Vorstellungen haben die Senatsverwaltung, aber auch das Projekt dazu, hier die notwendigen erträglichen Arbeitsbedingungen, die auch diskriminierungsfrei sind, zu schaffen, aber natürlich nicht das Kind mit dem Bade auszuschütten, um dann völlig willkürliche Vorschriften zu machen, wie man sie beispielsweise im Zusammenhang mit Blackfacing, Whitefacing und anderen pseudorationalen Vorschriften diskutiert, die in dem Zusammenhang schnell postuliert werden können? Letztendlich würden diese zu einem Rückschritt führen, der insgesamt der Kunst nicht dienlich sein kann und uns auch nicht wirklich weiterbringt, auch weder die Beteiligten noch das, was dann zum Schluss produziert wird. – Das sind so die Themen, die mich in dem Zusammenhang beschäftigen. – Vielen Dank!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Frau Kühnemann-Grunow für die SPD!

Melanie Kühnemann-Grunow (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank an die Anzuhörenden auch im Namen der SPD-Fraktion! Es stimmt, wir sind insgesamt alle ein

bisschen sensibler geworden. Ich glaube aber, dass es gut ist, dass wir ein bisschen sensibler geworden sind, denn letztendlich haben trotz künstlerischer Freiheit Diskriminierungen und Übergriffe etc. nichts an unseren Bühnen verloren. Es wird ja sicherlich noch mal auf die Erkenntnisgrundlage eingegangen, aber wenn wir uns beispielsweise mit Beratungsstellen wie Themis auseinandersetzen und merken, wie enorm die nachgefragt sind, dann ist zumindest eines, was ich hier mitnehme, dass die Ausstattung von Präventions- und Unterstützungsstrukturen absolut unsere Aufgabe ist. Genauso werden ja viele Maßnahmen vorgeschlagen, Zuwendungen in der Zukunft zu überprüfen und gegebenenfalls zu reformieren, sodass man hier Einfluss nehmen kann. Grundsätzlich geht es auch um die Kriterien bei der Vergabe von Positionen. Wir sprechen ja viel über die Besetzung von Jurys. Wir haben immer wieder Intendanten, die zu besetzen sind. Das ist etwas, was sich die Koalition auch angucken muss. Klar gibt es überall Diskriminierung, das gibt es auch bei allen Geschlechtern, das heißt aber nicht, dass man nicht auch etwas dagegen tun muss.

Es gibt ein, zwei Fragen, die bei mir noch aufgetaucht sind. Einmal würde ich gern wissen: Was wäre zu beachten, wenn das Modellprojekt institutionell geförderte Theater, Sprechtheater auf andere Sparten und Einrichtungen der freien Szene ausgeweitet werden würde? Da gibt es ja noch mal ganz andere Einkommens- und Vergütungsstrukturen. Dann würde mich noch interessieren, welche Gewerke befragt wurden und ob sich da auch Unterschiede gezeigt haben, die sich aus den Antworten ableiten lassen. – Das wären erst mal meine Fragen. Danke schön!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann habe ich eine Wortmeldung von Herrn Brousek.

Antonin Brousek (AfD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich habe eine Frage an Frau Benduski. Machtmissbrauch, Rassismus, Diskriminierung – das sind alles Dinge, die nicht sein dürfen. Wenn man das Fairstage-Projekt genau liest, dann steht da, dass es aktuelle Vorwürfe geben würde, aber sehr viele betroffene Personen gar nicht einbezogen oder miteingebunden worden seien, weil die sozusagen herausgefallen seien. Ich finde das ein bisschen komisch. Wie viele tatsächlich dokumentierte Vorfälle, nicht Vorwürfe von Machtmissbrauch und Rassismus liegen als Daten zugrunde, und wie viele wirklich betroffene Personen sind in den Prozess eingebunden worden? Oder wie wurden diese Zahlen zusammengestellt? Das Problem ist ein bisschen: Man kann hundert Vorwürfe machen und braucht Jahre, bis man Herrn Weinstein verurteilt. Wir wissen, dass der Unterschied zwischen dem, was rauskommt, und dem, was geäußert wird, sehr groß ist. Das würde mich im Hinblick auf das Projekt interessieren.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Die nächste Wortmeldung ist die von Frau Billig.

Daniela Billig (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Wir haben hier sicherlich alle – zumindest die aus meiner Fraktion – dieses Projekt sehr intensiv und mit riesengroßem Interesse beobachtet, denn das Ziel, ein diskriminierungsfreies Theater zu schaffen, Arbeitsatmosphären, wo sich die künstlerische Freiheit besser entfalten kann, als wenn man immer noch Angst vor Machtmissbrauch haben muss – ich würde in dem Fall Herrn Juhnke widersprechen, dass es eine negative Wirkung haben kann, wenn man für ein diskriminierungsfreies Theater sorgt –, ist ein wichtiger Punkt, der glücklicherweise inzwischen mehr beachtet wird. Es gibt eine größere Sensibilisierung, sich damit zu beschäftigen und das auch wahrzunehmen.

Ich habe aber ein großes Problem mit dem Wort „Einzelfälle“ in dem Zusammenhang. Am Ende ist jede Person, die betroffen ist, eine einzelne Person, man stellt aber immer wieder fest, und es lässt sich einfach nicht bestreiten, dass diese vielen Einzelfälle unglaublich viele Ähnlichkeiten haben, dass es Strukturen gibt, die sich immer wiederholen, sodass wir uns einfach nicht mehr mit: „Wie viele Einzelfälle?“ und: „Es gibt ja keine Möglichkeit, das zu beweisen“, herausreden können. Dass es nachher in manchen Fällen arbeitsrechtlich keine Folgen hat, ist im Zweifelsfall genau das Problem, das es viele Jahrzehnte bis Jahrhunderte gegeben hat, nämlich dass es unglaublich schwer gewesen ist, wenn man Opfer einer solchen Diskriminierung oder von Ähnlichem geworden ist, erstens den Mut zu finden, sich dazu zu äußern, und zweitens die Unterstützung der Strukturen zu finden, damit es dann auch geahndet werden konnte. – Das war mir an dieser Stelle noch mal ganz wichtig zu sagen oder festzustellen.

Ich habe eine Frage an Frau Benduski, die sich an die der Kollegin Kühnemann-Grunow anschließt. Das Projekt und der Maßnahmenkatalog sind jetzt erst mal etwas, was sich mit Theatern beschäftigt, wo natürlich eine ganze Reihe von Strategien, Maßnahmen und Kriterien schon irgendwo in vielen Papieren und Köpfen herumgeschwirrt ist. Deswegen ist es superschön, das einmal auf 25 Seiten gesammelt zu sehen und lesen zu können, schön strukturell und strategisch aufgebaut.

Ich hätte gern jetzt noch den Ausblick, wie wir weiter damit umgehen können. Hier stehen ganz viele Ideen drin, wie wir Abgeordnete uns in Zukunft mit den Gesetzgebungsverfahren, mit Zuwendungen auseinandersetzen können. Monitoring ist ein ganz wichtiger Punkt. In dem Zusammenhang wird das LADG erwähnt. Das ist eine Sache, die wir glücklicherweise seit, ich glaube, Mitte 2020 haben. Meine Frage ist: Wie können wir als Abgeordnete damit umgehen? Wie können wir das in unsere Strukturen übertragen?

Das Zweite, das mich interessiert, sind die Handlungsfelder für die Senatsverwaltung für Kultur und Europa, die auf mehreren Seiten intensiv aufgeschrieben worden sind, gerade die transparenten Verfahren zur Berufung und Begleitung. Haben Sie vielleicht noch ein bisschen tiefergehende Ideen, wie wir Verfahren zur Berufung und Begleitung von Leitungspositionen noch besser in die Öffentlichkeit bringen können?

Die letzte Frage: Wie schaffen wir es, das weg vom Theater auf viele andere Kultursparten zu übertragen? Grundsätzlich sollte oder muss es nicht bei Kultur bleiben, sondern es gibt viele andere Bereiche in unser aller Arbeitswelten, auf die wir das übertragen können sollten. Das bedeutet am Ende die Frage: Wie geht es jetzt weiter damit? Wie können wir es in die Praxis bringen, und wie können wir das Projekt, die Ideen, auch noch weiter in die anderen Bereiche schaffen? – Danke schön!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Die nächste Wortmeldung ist von Frau Dr. Schmidt.

Dr. Manuela Schmidt (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Zu den Erwartungen an uns haben jetzt schon viele Vorredner und -rednerinnen gesprochen. Eines will ich trotzdem noch mal sagen. Auch wenn es hier von einer Seite auf vermeintliche Einzelfälle reduziert wird, will ich nur sagen: Jeder Einzelfall ist einer zu viel. Ich glaube nicht, dass wir an der Stelle noch über den Grundsatz zu debattieren brauchen, und das will ich auch nicht.

Jetzt ist das, was an uns adressiert wird, schon oft gefragt worden. Ich will mal in die Richtung der Einrichtungen selbst fragen. Frau Benduski! Sie haben zu Recht auf die verschiedenen Adressaten des Maßnahmenkataloges verwiesen, Abgeordnetenhaus, Senat, Zivilgesellschaft, aber eben auch die Einrichtungen selbst. Hier würde mich interessieren: Nun ist die Initiative erst im Frühjahr letzten Jahres gestartet. Das ist sicherlich keine so lange Zeit. Dennoch würde mich interessieren, ob es in den Einrichtungen selbst schon Konsequenzen gibt, seien es entsprechende gezielte Fortbildungen oder Qualifizierungen, die angeboten werden? Sind das entsprechende Beauftragte in der Mitarbeiterschaft, die bestimmte Fragen gesondert angehen sollen? Das würde mich interessieren.

Zu dem, was Sie ausgeführt haben, wo die Initiative jetzt steht, haben Sie darauf verwiesen, dass dieses Projekt große Aufmerksamkeit über Berlin hinaus erreicht hat. Deshalb die Frage: Sind denn in den beteiligten Institutionen schon Änderungen spürbar, und wenn ja, welche? Interessieren würde mich auch: Sie sagten, Sie starten jetzt in die zweite Phase. Was ist im Wesentlichen Inhalt und vor allem Ziel dieser zweiten Phase? Genauso würde mich die von Ihnen erwähnte Fachtagung oder Fachkonferenz interessieren, die Sie in digitaler Form vorbereiten, die schon nächste Woche sein soll. Was sind Inhalt und Ziel dieser Fachkonferenz? – Vielen Dank!

Laura Neugebauer (GRÜNE): Ich habe noch eine letzte Meldung von Herrn Meyer.

Sven Meyer (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Meine Frage geht zum einen in Richtung Senat, zum anderen aber auch an Frau Benduski. Erst mal vielen Dank für die interessante Vorstellung! Ich habe zwei, drei Fragen. Zum einen wird in dem Papier immer wieder durchaus zu Recht erwähnt, man müsse die Dialogbereitschaft stärken, man müsse die Kontrollgremien stärken und andere einführen, auch Interessenvertretungen, aber grundsätzlich gibt es eine gesetzliche Interessenvertretung. Das sind der Personalrat und der Betriebsrat. Der ist auch für alles, was Diskriminierung betrifft, mit zuständig, insofern, dass er ein Ansprechpartner ist und gesetzliche Maßnahmen und Werkzeuge hat.

Daran schließt die Frage an, wie es in den Kultureinrichtungen mit Betriebs- und Personalräten aussieht. Wie weit sind sie dort vorhanden, und wie sind dort die Erfahrungen? Das wären die beiden Fragen, denn ich finde es problematisch, wenn noch weitere Gremien geschaffen werden, die parallel fungieren oder mehr oder weniger Betriebs- und Personalräte ersetzen – ich weiß nicht genau, wie man sich das vorstellt, was dort noch entstehen soll –, oder ob man nicht die Gremien, die im Grunde gesetzlich vorgesehen sind, in diesem Kontext stärkt. Ich kenne Unternehmen, sowohl Kultureinrichtungen als auch jenseits, gerade Museen, wo genau das stattfindet, wo in den Personal- und Betriebsräten genau die Diskussion geführt wird und wo diese Gremien Ansprechpartner sind. – Vielen Dank!

Laura Neugebauer (GRÜNE): Jetzt habe ich noch eine Meldung von Frau Wolff.

Dunja Wolff (SPD): Vielen herzlichen Dank! – Ich möchte nur kurz auf Frau Hanefeld eingehen. Frau Hanefeld! Wir wissen, dass das künstlerische Arbeiten im Theaterbereich ein sehr enges Verhältnis sein kann, und das soll natürlich nicht die künstlerischen Fähigkeiten oder das Kreative beeinflussen. Jeder Regisseur, jede Regisseurin möchte sich in dem, was er oder sie möchte oder was überhaupt gemacht werden soll, auslassen. Gleichzeitig kann ich Ihnen sagen, dass ich glaube, dass in dem Bereich wichtig ist zu agieren und dass ich das sehr begrüße, was Fairstage versucht. Ich glaube, dass es wichtig ist, Ansprechpartner zu haben, an die man sich wenden kann, wenn denn irgendetwas passiert.

Ich breche das ein wenig herunter, denn es ist der Konkurrenzkampf, der das Ganze oft zerstört. Der Konkurrenzkampf macht es einfach wahnsinnig schwer. Lassen Sie sich das gern von jemandem sagen, die selbst 30 Jahre am Theater intensiv unterwegs war. Insofern bin ich wirklich sehr dankbar für das, was Sie tun. Ich hoffe, dass das etwas in die Bildung, und zwar schon früher, in die Ausbildungsbereiche reingeht, denn der Respekt voreinander, der hier herrschen sollte, darf Grenzen nicht überschreiten in dem Moment, wo ich mich künstlerisch auslasse. Das ist nicht so einfach. Das ist auch im Sprechtheater nicht so einfach. Wir reden aber auch von Menschen hinter der Bühne und nicht nur auf der Bühne. Insofern möchte ich an dieser Stelle noch mal betonen: Ich hoffe, ehrlich gesagt, um das runterzubrechen, noch gar nicht so sehr von Tarifverträgen oder sonst irgendetwas zu sprechen, sondern von den Ansprechbarkeiten, die man in den Institutionen vor Ort braucht, und zwar verlässliche und vertrauliche. Ich möchte noch mal betonen: Der Konkurrenzkampf in diesem Geschäft – und der bezieht sich auch auf die Popkultur und Schlager; es ist ganz brutal, was da hinten abläuft – ist ein ganz wesentlicher Faktor. Der ist vielleicht an mancher Stelle auch gewünscht, um Kreatives, Gutes an Talenten zu wecken, aber ich möchte noch mal betonen: Der Konkurrenzkampf schafft sehr viele Auswirkungen auf das, was Sie vielleicht doch ein bisschen zu kleingeredet haben. – Danke schön!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Ich habe keine weiteren Wortmeldungen und würde Frau Benduski die Möglichkeit geben, zu antworten, und danach Frau Hanefeld. – Frau Benduski, bitte!

Janina Benduski (Programmdirektorin des Landesverbandes freie darstellende Künste Berlin e. V. – LAFT Berlin) [zugeschaltet]: Vielen Dank für die vielen und zum Teil sehr detaillierten Fragen! Ich versuche, da Stück für Stück durchzugehen, und beginne mit Herrn Dr. Juhnke, der sofort dieses Themenfeld der Frage, welches Ausmaß diese Vorfälle haben, aufgerufen hat. Das Lustige ist, dass die Frage aus der Praxis nie kommt, weil alle von uns eigentlich umgeben sind von Erzählungen, Erlebnissen und Begegnungen mit diesen Problematiken, dass in allen Praxisbesprechungen, die man hat, eigentlich nie jemand infrage stellt, dass das ein Problem ist. Was allerdings ein Problem ist, da haben Sie recht: Es gibt keine gesammelte Datenübersicht, die sich intersektional mit den verschiedenen Diskriminierungsfällen und Problemen beschäftigt. Es gibt einzelne Erhebungen. Ich zitiere mal diese berühmte Studie von Thomas Schmidt mit über 2 000 Befragten, wo über 55 Prozent sagten, dass sie in ihrem Arbeitsleben Machtmissbrauch erfahren haben. Die bestätigen alle diese Vermutung, dass es im Graubereich sehr viel mehr ist, als man sich vorstellen könne, und es gibt die Themis-Stelle, die, seit sie eingerichtet wurde, immer weiter angefragt wurde und eigentlich gar nicht mehr mit den Beratungsangeboten hinterherkommt. Aber ja, es fehlt noch der Überblick über die Berliner Situation und die Erfassung der verschiedenen Felder. Wenn Sie einen Blick in den Maßnahmenkatalog werfen, werden Sie sehen, dass wir das Abgeordnetenhaus darum bitten, eine führende Rolle zu übernehmen und im Handlungsfeld einen Überblick über die Diskriminierungsdaten zu erheben und zu erfassen bzw. einen Auftrag dazu zu formulieren.

Den Stand der Dinge, den wir haben, können Sie ebenfalls in der Quellenanlage finden. Wir haben hinten ein Quellenverzeichnis, das vom Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bis zu den Monitoringdaten verschiedener einzelner Organisationen geht, was dort so vorgegeben ist. Ich empfehle zum Einlesen in diese Thematik „Wer nicht gezählt wird, zählt nicht“ von Citizens For Europe, die sich ganz konkret mit der Problematik beschäftigen, welche Daten wo wie erhoben werden und wie die zusammengeführt werden könnten. Wenn es aber letztendlich um das Feld geht, das durch Gleichstellungsberichte und ähnliche Felder besser beleuchtet wird, ist es der Genderbereich. Da reicht es aber auch, wenn Sie in den aktuellen Wirtschaftspläne, die Ihnen gerade für die Kultureinrichtungen vorgelegt worden sind, auf Seite 3 schauen, wie in welchen Leitungsebenen die Geschlechterverhältnisse verteilt sind. Sie können dort eindeutig sehen, dass von einer strukturellen Gleichberechtigung im Theaterbereich wirklich nicht die Rede sein kann. Da geht es nicht um Einzelfälle, da geht es um strukturelle Grundlagen.

Vielleicht kann man insgesamt sagen: Wenn wir davon reden, dass es jetzt aktuelle Vorfälle gibt, dann beziehen wir uns in dem Vorwort auf die Situation im Frühjahr. Das bezog sich gar nicht nur auf Berlin. Das bezog zum Beispiel auch auf einen Rassismussvorfall im Düsseldorfer Schauspielhaus, also um bundesweite Vorfälle in der Theaterlandschaft, die sich sehr eng verbunden fühlt und die damals, glaube ich, in ihrer Deutlichkeit in vielen Punkten der Initiative, die sie schon länger mit dem Themenfeld beschäftigen soll, einen letzten kleinen Stoß gegeben hat, sich noch einmal intensiver damit zu beschäftigen und zu engagieren. Ich gebe zu bedenken, dass bis auf eine kleine Projektförderung für das eigentliche Beteiligungsverfahren und die Konferenz jetzt die Menschen sich an Fairstage und ähnlichen Initiativen freiwillig beteiligen. Das ist keine Institution. Das ist nicht organisatorisch abgesichert. Das beruht

auch auf dem ehrenamtlichen Engagement von Menschen über ihre eigentlichen Aufgaben hinaus.

Was das Thema der Kunstfreiheit angeht, kann ich Ihnen versichern, dass die Kunstfreiheit uns selbst als Vertreter und Vertreterinnen der Praxis unglaublich wichtig ist und dass wir durch strukturelle Vorgaben dieser Art die Kunstfreiheit in keinster Weise betroffen sehen. Wenn man so möchte, sind strukturelle Vorgaben bereits jetzt schon da. Es war schon Thema, inwieweit Vorgaben im Sinne von Rentabilität, Auslastung auch in die Freiheit der Beteiligten eingreifen, wenn vielleicht auch weniger in die Kunstfreiheit. Insofern geht es hier darum, strukturelle Grundlagen zu bearbeiten und nicht in die inhaltliche künstlerische Praxis einzugreifen. Wer sich über das Thema Kunstfreiheit noch weiter informieren möchte, den lade ich herzlich ein, am 10. März um 19 Uhr ins TAK – Theater im Aufbau Haus Kreuzberg – zu kommen. Da gibt es einen Abend zur Kunstfreiheit und ihre Bedrohung durch rechte Organisationen und Übergriffe, und ich glaube, das ist nach wie vor der größere Punkt, der uns da im Zweifelsfall als Gefahr bedroht.

Was die Fragen von Frau Kühnemann-Grunow angeht, habe ich hier vor allem mitgenommen, wieweit wir eine Ausweitung auf andere Sparten und andere Bereiche planen. Tatsächlich haben wir uns damals bewusst auf das Sprechtheater beschränkt aus dem Wunsch heraus, gründlich arbeiten zu können und auch weiter in die Tiefe der einzelnen Förderinstrumente gehen zu können. Das wäre sowohl in der Übertragung auf andere Sparten möglich als auch in einer Übertragung auf andere Förderbereiche wie zum Beispiel die Projektbeschreibung, aber Sie haben das letztendlich selbst schon richtig gesagt: Das würde jeweils andere Beteiligte in den Beteiligungsforen erfordern, und es müsste noch mal eine gesonderte Betrachtung erfolgen. Wir haben uns im Zuge der etwas sportlichen Zeitplanung der ersten Projektphase gedacht, dass wir uns auf die institutionelle Förderung begrenzen. Wir begrenzen uns auf den Bereich Sprechtheater und versuchen, eine komplette Erfassung des Handlungsfeldes vorzunehmen, und wir versuchen nicht, alles gleichzeitig zu machen. Die Offenheit, das zu übertragen, wäre aber da. Die Methodik zu übertragen, wäre möglich. Wir wurden auch schon von Verbänden der anderen Sparten und von einzelnen Institutionen angesprochen, wieweit das von Interesse ist. Eines der Felder, das wir ganz klar als Feld identifiziert haben, das unmittelbar folgen musste, ist das, was von mehreren von Ihnen angesprochen wurde: die Ausbildung. Es sind bereits jetzt Hochschulvertreter und -vertreterinnen an den Beteiligungsforen beteiligt gewesen, sind in Kontakt gekommen. Die Frage, welche Ursachen von welchen Missständen schon im Ausbildungsbereich beginnen, ist eine ganz wichtige und muss unbedingt angegangen werden.

Was die Beteiligung der Gewerke angeht, das lässt sich vielleicht ein bisschen verbinden mit der Frage nach den bereits existierenden Gremien, den Personal- und Betriebsräten: Wir haben eine ungeheure Breite von Institutionen angeguckt, denn wir haben institutionell geförderter Häuser angeguckt. Das sind in Berlin, wenn wir uns nicht verzählt haben, aktuell 36 Institutionen, von denen allein 16 auch Mitglied im Landesverband der Freien Theater sind, also sich der freien Szene zuordnen. In der Größenordnung sind sie unglaublich unterschiedlich. Dementsprechend gibt es durchaus institutionell geförderte Häuser in Berlin, die nicht über eine Personalrats- oder Betriebsratsstruktur verfügen, weil sie gar nicht diese Größe, diese Angestelltenanzahl erreichen. Trotzdem sind auch in anderen Strukturen strukturelle Absicherungen zu treffen.

Zum anderen wurde uns in vielen Fällen berichtet, dass Betriebsrats- und Personalratsvertretungen am Prozess beteiligt waren. Es wurde uns berichtet, dass es auch darum gehen muss, wenn es existierende Strukturen gibt, diese Struktur zu stärken und im Haus zur unterstützen, aber vielfach wurde gerade von den Betriebsratsvertretungen eine zusätzliche externe Anlaufstelle gefordert. Das muss man sich wirklich dann im Einzelfall zu den einzelnen Institutionen angucken.

Damit sind wir schon bei dem Punkt: Was ist denn seitdem so passiert? Was können wir konkret beobachten in den einzelnen Institutionen? – Ich sage jetzt mal pauschal: Da passiert sehr viel, da passiert sehr viel Unterschiedliches, weil alle diese Häuser an sehr unterschiedlichen Punkten in ihrer Entwicklung sind, und da passiert auch sehr viel, vielleicht noch nicht in dem Umfang, wie es sich die Häuser selbst wünschen würden, weil es sich um die anspruchsvollsten Jahre gehandelt hat, die sich der Kulturbereich vorstellen kann durch die Anforderungen, die die Pandemie mit sich bringt. Aber zumindest die Planungen, Absichten und in Teilen bereits die Umsetzung laufen wirklich verstärkt. Ich glaube auch, dass eine erhöhte Sensibilisierung erreicht wurde und möchte das nicht nur der Initiative zurechnen, sondern auch einem allgemeinen Bewusstsein für diese Fragestellungen, die tatsächlich noch mal anders angegangen werden.

Eine übergreifende Beteiligung aller Gewerke können wir in dieser ersten Runde leider noch nicht konstatieren. Wir hatten immer übergreifende Vertretungen der Häuser da, also Vertretungen der Betriebsräte oder Vertretungen der gesamten Hausleitung oder der Verwaltungsleitung. Wir hatten die Häuser immer gebeten, möglichst eine, maximal zwei Sprechpositionen in die engeren Kreise zu entsenden, weil das sonst gar nicht zu moderieren gewesen wäre. Das heißt, die einzelnen Gewerke in den Häusern jetzt einzubeziehen, ist eine Aufgabe, die wiederum an die Häuser übertragen wird und in deren internen Verfahren stattfinden sollte.

Wenn Sie noch mal in das Quellenverzeichnis sehen, sehen Sie, dass bereits einiges an Betriebsvereinbarungen oder internen Kodexen, Leitbildprozessen der einzelnen Häuser drin ist. Das ist nicht alles öffentlich, weil das in Teilen interne Papiere sind, aber tatsächlich können wir bestätigen, dass im Bereich der inneren Hausentwicklung derzeit schon unglaublich viel passiert ist und auf dem Weg ist, dass sich aber viele noch mehr konkrete, praktische Handreichungen wünschen würden, um da weiterzukommen.

Das ist eigentlich etwas, das wir jetzt in dieser kleinen Konferenz am 25. Februar bereits angehen wollen, dass wir ganz konkrete Beispiele aus Berlin, aber auch überregional einladen, die erzählen, was bereits in ihren Häusern und ihren Strukturen passiert ist, was für sie funktioniert hat, vielleicht auch, was nicht funktioniert hat und was andere Wege sind, um das anzugehen, und das in einem Gesprächsformat in verschiedenen Vorträgen angehen werden. Das Best Practice ist immer so eine Sache. Wir mögen eigentlich das Good Practice lieber, weil es viele verschiedene Wege gibt, ein bestimmtes Ziel anzugehen, aber dass anhand von einzelnen Beispielen sichtbar ist, was dort bereits passiert und was noch weiter zu machen ist.

Das führt uns unmittelbar zu Frau Dr. Schmidts Nachfrage nach der zweiten Phase. Das ist eines der vier Themenfelder, die für uns wichtig sind, das in einer zweiten Phase anzugehen, dass wir nämlich sehr gern Beispiele anders aufbereitet der gesamten sozialen Kulturlandschaft zur Verfügung stellen würden. Das ist eigentlich etwas gar nicht so Kompliziertes, aber es passiert tatsächlich wenig. Viele der Beteiligten verbleiben sehr in ihrem eigenen Kontext

und erfahren nicht so recht, was das Nachbarhaus macht und wieweit dieser Wissensgewinn, diese Expertise gesammelt und zur Verfügung gestellt werden könnte.

Der zweite Punkt ist das, was wir bereits hatten, dass wir denken, dass im Bereich der Datenerfassung noch deutlich mehr zu tun sein sollte. Wir meinen damit nicht, dass wir auch noch versuchen, eine eigene Erhebung anzugehen – keine Sorge, wir wollen kein statistisches Institut werden –, aber dass wir all das, was bereits an Wissen über das Ausmaß der Vorfälle da ist, gern sammeln und anders zugänglich machen wollen, dass man das zukünftig leicht und einfach einsehen kann.

Ein dritter Strang sind ganz klassisch Weiterbildungsangebote, Qualifizierung und Austauschangebote, wo man mit den Menschen gemeinsam darüber redet, wie es funktionieren kann, denn es wird tatsächlich allgemein beklagt, dass das Weiterbildungsangebot immer sehr gut zur Verfügung steht, wenn es darum geht, die Auslastung zu maximieren oder Kündigungsgespräche gut zu führen, aber dass das Weiterbildungsangebot, wenn es darum geht, ein Arbeitsumfeld wirklich sozialverträglich für alle zu gestalten, nach wie vor recht begrenzt ist und die Workshops, die es gibt, sehr überlaufen sind. Das berichten auch Themis und andere dieser Stellen.

Wir haben keinerlei Einzelfälle behandelt. Es war unser expliziter Wunsch in diesem Beteiligungsverfahren, uns auf die strukturellen Grundlagen zu beziehen und generelle Überlegungen zu machen und nicht einige der Häuser zu besprechen, andere der Häuser nicht zu besprechen – als kollegiales Gespräch. Ich kann Ihnen aber versichern, dass sich alle Berliner Häuser sehr engagiert und lebhaft an den Beteiligungsverfahren in verschiedenster Art und Weise beteiligt haben und dass wir dort keinen Mangel an Beteiligung zu beklagen hätten. Es war aber ganz bewusst nicht die Idee, einzelne Vorfälle zu bearbeiten, sondern vielmehr zu den strukturellen Ursachen dahinter zu gehen und konstruktiv zu überlegen, was verbessert werden könnte.

Last but not least noch die Frage von Frau Billig nach den Aufgaben für den Senat und das Abgeordnetenhaus: Sie sehen, dass die recht umfangreich sind. Ich bin sehr dankbar für die Expertise aus dem alten Ausschuss für Kultur, wo uns geholfen wurde, das in Teilen richtig zuzuordnen. Wir wünschen uns, dass jetzt alle angegangen werden. Wir sind sehr glücklich über das, was bereits im Koalitionsvertrag zu lesen ist, was sich in Teilen sehr eng deckt mit den Gedanken aus der Praxis, die da mit reingezogen sind, und würden unsererseits sehr gern alles tun, das anzugehen.

Im Bereich der Zusammenarbeit mit der Senatsverwaltung kann ich sagen, dass es mit den verschiedenen Abteilungen derzeit schon erste Gespräche gibt über die Überarbeitung des Fördersystems. Das bezieht sich auch auf die darstellenden Künste, also auf unseren Bereich, und auf die Fragen, wie Kriterien oder ähnliche Prozesse anders zu gestalten sein könnten.

Wie geht es weiter? – Wir wissen das nicht so genau, denn wir wissen auch noch nicht so genau, wie es mit der strukturellen Ausstattung und überhaupt der Möglichkeit der Weiterführung dieses Projektes für uns aussieht, aber wir sind derzeit in einem Planungsprozess und sind zumindest sehr willig, diese gemeinsame Initiative fortzuführen. Es gab für mich bei den Gesprächen darüber, wie es jetzt weitergeht, noch einen sehr bewegenden Moment, den ich ans Ende setzen musste, weil wir auch überlegt hatten, wie man das jetzt denkt, als etwas, das

dauerhaft existiert, oder als etwas, was ich am Ende vielleicht wieder erschöpft, und dann waren sich alle drei Partnerorganisationen unglaublich einig, dass es zum einen nicht darum geht, dass diese Initiative Fairstage irgendetwas stellvertretend übernimmt, sondern dass es sich nur um einen Katalysator handeln kann, der die Verantwortung für die Umsetzung wieder in die Handlungsebenen und insbesondere auch an die Häuser selbst – natürlich die volle Verantwortung und die Herrschaft über die Prozesse – gibt und nur befähigt und hilft, das auszulösen, und dass es das Schönste für unsere gemeinsame Initiative wäre, wenn sie hoffentlich ganz bald gar nicht mehr nötig wäre und wir damit wieder aufhören könnten. Leider sehen wir an allem, das wir beobachten, dass es zurzeit noch nicht so weit ist. – Insofern danke ich Ihnen erst mal so weit für Ihre Aufmerksamkeit und hoffe, ich habe nichts völlig vergessen.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann würde ich jetzt Frau Hanefeld das Wort zur Beantwortung geben.

Heike Hanefeld (Regisseurin): An mich direkt sind eigentlich keine Fragen gestellt worden, und nur Frau Wolff ist kurz auf mich eingegangen. Das Stichwort Konkurrenzkampf ist ein ganz wichtiges, auf alle Fälle. Falls der Eindruck entstanden sein sollte, dass ich das Theater als eine Insel der Glückseligen kennzeichnen wollte: Das ist vollkommen verkehrt. Ich habe im Laufe meines eigenen Berufslebens so viel an Härte erlebt, ob man das jetzt Diskriminierung oder was auch immer nennt: Sängerinnen, die den Beruf verlassen haben, weil sie den Spagat zwischen der Tatsache, dass sie Mütter sind, und der Tatsache, dass sie trotzdem abends auf der Bühne stehen wollen und sollen, nicht ausgehalten haben, und Sänger wie auch Sängerinnen, da ist das Geschlecht sogar egal gewesen, die viel zu sensibel waren, um diesem wahnsinnigen Druck, dem man dort tatsächlich in jeder Hinsicht ausgesetzt ist, standzuhalten. Ich selbst, das kann ich ganz kurz andeuten, bin alleinerziehende Mutter gewesen, bin zwangsläufig einige Jahre ausgestiegen und habe dann auch erlebt, was ich wiederum auch bei Kollegen gesehen habe, wie schwer es zum Beispiel ist, zeitweilig aus dem Theaterbetrieb auszusteigen und dann wieder Anschluss zu finden. Das ist eine Gruppe von Menschen, zum Teil wirklich deutlich ältere, die in gewisser Weise Beeinträchtigungen erfahren.

Viele der Probleme, die mit Konkurrenzkampf, Diskriminierung oder was auch immer zusammenhängen, sind zum Teil uralt. Das muss man auch sagen. Das sind Probleme, mit denen Künstler, wenn man Biografien liest, seit Jahrhunderten zu kämpfen haben. Vieles – das klang auch in dem an, was Sie bzw. Frau Benduski geäußert haben – lässt sich durch eine aktive Hilfestellung von außen regeln, und vieles auch durch eine finanzielle Unterstützung, gerade für die freie Szene. Auch wenn in Berlin dort vieles zum Guten gestaltet ist, kann noch deutlich mehr gemacht werden, damit das Theater wirklich der Ort ist, wo mit Freude und Respekt Kunst gemacht wird.

Ansonsten danke ich ganz persönlich Frau Benduski. Ich hatte, wie gesagt, das Konzept natürlich gelesen, aber es war jetzt noch mal sehr interessant, Ihre Ausführungen zu verfolgen. Ich kann Ihnen nur sehr viel Erfolg wünschen, auch wenn möglicherweise der Eindruck entstanden ist, dass ich es gar nicht so schätze. Das stimmt nicht. Ich habe eingangs ausdrücklich gesagt, dass ich vieles wirklich gut und sinnvoll finde. – Danke!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Ich habe noch eine Meldung von Herrn Brousek. – Bitte, Herr Brousek!

Antonin Brousek (AfD): Dann fange ich mal an. Ich wollte bei Frau Hanefeld nachfragen. Eines ist doch ganz auffällig: Bei Hubertus Knabe ging es bei den Vorwürfen ratzfat, und bei Shermin Langhoff hat es zu gar nichts geführt. Deswegen ist meine Frage: Wenn man sich das Konzept ansieht, liest sich das alles ganz gut, und gleichzeitig ist ja das Rezept für alles: Paritätisch und divers besetzt! – Ist denn das das Richtige, wenn zum Beispiel dieser Missbrauch gerade in diesem Kontext stattfindet? Es kann doch nicht das Grundrezept sein, dass wir sagen – – Wenn Frau Hanefeld sagt, das ist eine Unterdrückung, die gab es schon immer – – Es gibt drei Einrichtungen, wo man aus meiner Sicht nicht arbeiten möchte, nämlich Krankenhaus, Theater und Universität. Da sind die Abhängigkeiten persönlicher Art wirklich unerträglich. Das weiß jeder, der sich da mal aufgehalten hat. Wenn innerhalb dessen das „Paritätisch“, „Antidiskriminierend“ und „Divers“ gerade nicht funktioniert, weil das zutiefst menschlich ist, wird doch das beste Konzept nicht helfen, oder sehe ich das falsch, Frau Hanefeld?

Vorsitzende Laura Neugebauer: Frau Hanefeld!

Heike Hanefeld (Regisseurin): Das ist eine listige Frage, Herr Brousek! Das beste Konzept hilft nicht – nein, so kann man das auch nicht sagen. Es hilft schon eine Diskussion über bestimmte Probleme. Es hilft ein Dialog innerhalb des Theaters. Es helfen auch ein Dialog und ein Bewusstsein mit Außenstehenden. Allerdings – das hatte ich vorhin schon in meinen Ausführungen gesagt – muss letztendlich eine Lösung oder zumindest der Versuch einer Lösung, einer Veränderung aus der Institution heraus erwachsen.

Herr Meyer hatte, wenn ich das richtig verstanden habe, darauf verwiesen, dass es ja in den Theatern – ich muss dazu sagen, dass ich immer Freiberuflerin war, insofern kenne ich zwar Theater von innen, hatte aber mit den Gremien innerhalb der Theater wenig Berührung – längst Betriebs- und Personalräte gibt und dass es wohl auch wichtig sei, deren Kompetenz, deren Einfluss – nicht Macht, das wollen wir ja nun gerade nicht – zu stärken. Ich habe das in meinen allerersten Jahren in der Festanstellung am Opernhaus Halle kennengelernt: Es ist natürlich etwas ganz anderes, ob die Kollegen, die im Betriebsrat sind, die man gut kennt, mit denen man abends auch auf der Bühne steht, Vertrauensperson sind oder ob es wirklich eine Instanz von außen ist, also jemand, den man als theaterfremd, mit der Materie nicht vertraut empfindet. Wobei ich jetzt nicht infrage stellen will – es wurde vorhin auf Themis verwiesen –, dass das nicht auch möglich ist. Mir erscheint aber tatsächlich aus dem Theater heraus, innerhalb des Theaters ein Dialog als das Sinnvollere.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Okay. Dann sind wir jetzt mit den Fragerunden durch. Das Ausgangsstatement des Senats wird nach der 15-minütigen Lüftungspause erfolgen. Es ist jetzt 16.02 Uhr. Ich würde sagen, wir machen eine Pause bis 16.20 Uhr, um die 15 Minuten zu erfüllen. Wir sehen uns dann gleich wieder.

[Lüftungspause 16.02 bis 16.22 Uhr]

Es ist 16.22 Uhr. Wir setzen die Sitzung fort. Die Aussprache war beendet, und ich gebe nun für ein Statement des Senats Herrn Staatssekretär Dr. Wöhlert das Wort.

Staatssekretär Dr. Torsten Wöhlert (SenKultEuropa): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich bedanke mich ausdrücklich bei den Anzuhörenden und auch bei Ihnen hier im Abgeordnetenhaus für die Debatte. Ich glaube, dass das ein sehr guter Auftakt für einen Prozess ist, der uns noch eine Weile beschäftigen wird. Was mir wichtig ist zu sagen, ist, dass wir in diesem Prozess alle Lernende sind. Das betrifft die Verwaltung und die politische Leitung auch. Frau Benduski hat zu Anfang darauf hingewiesen, dass sie nach unterschiedlichen Adressaten in ihrem Papier sortiert hat. Ich glaube, das ist eine ganz wichtige Feststellung. Das war auch, als Fairstage begann, von unserer Seite eine Bitte, zu sagen: Versucht doch mal, zu trennen, und zwar vor dem Hintergrund, wer hier welche Rolle hat und wer was machen kann, sodass das nicht immer durcheinander geht. – Das ist bei Ihnen, glaube ich, auch angeklungen. Was regeln Tarifpartner? Was regelt eine Kulturpolitik hier in diesem Haus? Was müssen wir als Verwaltung machen? Was ist originäre Aufgabe der Häuser, selbst zu machen? – Das ging in vielen Debatten sehr auseinander. Das finde ich für den gesamten Prozess sehr wichtig.

Denn – das ist der zweite Punkt – natürlich hat Diskriminierung viele Gesichter. Es gibt sehr unterschiedliche Arten von Diskriminierung, die man unter Umständen auch unterschiedlich adressieren muss. Es gibt in diesen unterschiedlichen Rollen, die einzelne Akteure einnehmen, auch unterschiedliche Möglichkeiten. Das Empowerment ist mindestens genauso wich-

tig wie die Mediation. Ich muss Leuten, die betroffen sind, Mut und Kraft geben können, die Stimme zu erheben und sich auch ihrer Rechte bewusst zu werden, und ich brauche natürlich auch die Institutionen und die Stellen, die dann Konflikte, die aufgetreten sind, lösen oder regeln können. Das ist nicht unbedingt immer personenidentisch. Wir reden also am Ende des Tages, glaube ich, auch über ein über die Stadt verteiltes System, in das man sich dann als Betroffener oder als Institution einordnen kann, wo man sagt: Mit dieser Thematik gehe ich dahin und kriege dort den Anstoß, dann geht es dort weiter.

Ja, Frau Hanefeld, gleicher Maßstab unbedingt bei gleichen Dingen, aber wenn man ungleiche Dinge gleich behandelt, kommt man unter Umständen auch wieder zu falschen Ergebnissen oder zu Ungerechtigkeiten. Das muss ein Prozess auseinanderhalten können. Was wir gelernt haben und was auch ich gelernt habe, ist, dass die Kenntnis dieses Prozesses oder dieser Prozesse und die Transparenz dieses Prozesses ganz wichtig sind, dass ich, bevor etwas beginnt, genau weiß, worauf ich mich einlasse und was dann die Konsequenz aus Schritt A ist, nämlich Schritt B, in welche Richtung auch immer. Das muss, glaube ich, bei allen Akteuren gelernt werden; dabei sind wir. Diese klare Regelung, diese transparenten Prozesse, die nicht überall gleich sein müssen, die aber alle nach gleichen Regeln funktionieren, wenn es ein Prozess A oder B ist und der nicht als Prozess A einmal so und einmal anders läuft, sind wichtig. Das wird man innerhalb dieses Themenkomplexes auch weiter lernen müssen.

Künstlerische Freiheit: Ich glaube, dass inzwischen gelernt wurde, dass Mobbing, Anmache oder komplette Überforderung keine Elemente von künstlerischer Freiheit sind. Da hat sich in den Häusern schon einiges geändert. Solche Sachen zu adressieren, zu sagen: Ich mache hier nicht mit –, oder: Ich fühle mich angegriffen – – Das lässt sich nicht mehr mit künstlerischer Freiheit decken. Gleichwohl – das ist, glaube ich, hier auch zum Ausdruck gekommen – ist allen Akteuren, die hier mitwirken, bewusst – uns erst recht –, welcher hohen Wert künstlerische Freiheit hat und dass es an einem Theater oder an einem Opernhaus, wenn wir zum Beispiel an Probensituationen denken, Dinge gibt, die in anderen Betrieben so nicht stattfinden. Die müssen aber eben nicht zu diesen Diskriminierungen, die ich hier gerade aufgezählt habe, führen. Das ist ein Prozess, in den sich eine Verwaltung überhaupt nicht einzumischen hat, aber zumindest dafür zu sensibilisieren hat, zu wissen, dass es hier feine Grenzen gibt, die man dann wahrscheinlich strukturell absichern muss, wenn sie denn nicht in der Persönlichkeit durchgehend abzusichern sind. Das ist, glaube ich, auch ein Lerneffekt.

Leistung und Leistungsprinzip: Das ist sicherlich eine unbedingte Voraussetzung, wenn es um die Personalauswahl geht. Wir haben aber zum Beispiel über die Jahre – nicht über die letzten Jahre, ich nehme die letzten zehn; wenn ich „wir“ sage, ist das die Kulturverwaltung – auch gelernt, dass wir in Leitungspositionen auch auf die Fähigkeit der jeweiligen Person, leiten zu können, deutlich mehr Augenmerk richten müssen und nicht nur auf die künstlerische Leistung. Nicht jeder gute – ich sage jetzt mal – Regisseur oder Dramaturg kann zwangsläufig aus sich heraus auch ein Haus leiten. Es gibt Naturtalente, die das können, die das sozusagen in der Person drin haben, aber es gibt vieles, das man lernen kann. In der Personalauswahl ist auch abzufragen: Was haben Sie für Erfahrungen? Was haben Sie für Fortbildungen und Schulungen in Ihrem Leben gemacht? Was befähigt Sie zur Leitung von diesem und jenem aus Ihrer Biografie heraus oder aus dem, was vielleicht nicht im CV steht? – Wenn man sich die letzten zehn bis fünfzehn Jahre anguckt, muss man auch selbstkritisch sagen, dass das ein Moment sehr im Vordergrund und das andere zu sehr im Hintergrund stand. Wir haben gelernt, dass wir beides zusammenbringen müssen.

Damit vielleicht noch zur letzten Geschichte, weil das auch kam, zum Personalrat und zum Betriebsrat. Das begegnet uns auch immer wieder. Es stimmt, es gibt sie in allen Einrichtungen, sie sind gesetzlich verpflichtend vorgesehen. Es besteht aber nach dem AGG auch die gesetzliche Verpflichtung, eine Beschwerdestelle zu haben. Die gab es nicht in allen Einrichtungen. Die letzten ziehen jetzt nach. Es gibt Situationen, in denen sich die Betroffenen von unterschiedlichen Diskriminierungsfällen aus Gründen, die man akzeptieren kann, nicht an die Personal- und Betriebsräte wenden, auch weil sie ihnen eine zu große Nähe zur Leitung haben, aufgrund anderer Zusammenhänge, in denen sie mit der Leitung verhandeln müssen, Gagen, Tarife, Betriebsvereinbarungen etc. Es besteht dort eine Hemmschwelle. Es gibt aber auch Beispiele, wo gerade diese Personal- und Betriebsräte in ihrem Haus Strukturen und Prozesse anregen, die die Bearbeitung von solchen Diskriminierungsfällen quasi nicht an ihnen vorbei, aber auch unabhängig von ihnen ermöglichen – also dann zu so einer AGG-Stelle kommen. Das ist kein Gegensatz, es ist eine Ergänzung.

Damit komme ich wieder zum Anfang zurück. Das ist, glaube ich, auch etwas, was wir dauerhaft verinnerlichen müssen und lernen müssen: Wer hat an welcher Stelle des Prozesses welche Rolle?

Dieses Rollenverständnis muss sozusagen draufkleben. Das muss man wissen, sonst führt es zu falschen Erwartungen, auch zu Missverständnissen, sodass man sagt: Wenn ich das gewusst hätte, dann hätte ich das und das nicht gemacht oder wäre da und da hingegangen und nicht dorthin. – Es geht um dieses Rollenverständnis, was eine Ombudsstelle ist, was Themis macht, was eine AGG-Beschwerdestelle macht, was eine Stelle macht, die wir in der Kulturverwaltung jetzt schaffen werden, die auch für Beschwerden da ist, die aber dann vor allem greift, wenn es um Leitungspersonal geht. Wenn es inhouse geklärt werden muss, findet es inhouse statt. Was heißt das arbeitsrechtlich? Was ist mit Anonymität?

Für Anonymität ist in vielen Prozessen an irgendeiner Stelle Schluss. Dann müssen die Betroffenen quasi Ross und Reiter nennen, denn – letzter Gedanke, den Herr Juhnke gesagt hat – natürlich haben wir eine Fürsorgepflicht. Es kann nicht jeder herkommen und irgendwas behaupten aus der Anonymität heraus. Es gibt in vielen Prozessen klar definierte Stellen, an denen auch eine Themis-Beratungsstelle sagt: Jetzt kann ich Ihnen nur weiterhelfen, wenn Sie bereit sind, rauszugehen. Sie müssen das nicht tun. Ich kann Ihnen auch so helfen. Aber wenn Sie das und das wollen, dann geht das nicht mehr in dem anonymen Status.

Es gibt sehr viele Sachen, die man in diesen Prozessen wissen und lernen muss, und das müssen alle Beteiligten wissen. Dieses unterschiedliche Rollenverständnis, das einzelne Akteure haben – Empowerment, Konfliktmanagement, arbeitsrechtliche Geschichten –, sollten alle Beteiligten, die hier vorn Sitzenden und unser Haus eingeschlossen, kennen. Das miteinander zu üben und miteinander zu gehen, wird dann der schwierige Teil. Wir hoffen ja alle zusammen, dass es möglichst wenig solche Sachen gibt. Aber da das in der Tat an vielen Stellen ein strukturelles Problem ist, sind diese Prozesse umso wichtiger. – So weit vielleicht.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Okay. – Die Besprechung wird vertagt, bis das Wortprotokoll vorliegt und ausgewertet werden kann. An der Stelle vielen Dank an Frau Benduski und Frau Hanefeld für die Teilnahme an der Sitzung.

Punkt 4 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.